

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА РИНКУ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЯ, МЕТОДИКА, АНАЛІЗ

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: СТАН, ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

*КОЛОТ А.М., д-р екон. наук,
Київський національний економічний університет*

Визначальним елементом організації заробітної плати в умовах ринкової економіки є її договірне регулювання, яке, в свою чергу, є провідною складовою соціального партнерства.

Світовий і власний досвід нашої країни переконливо свідчить, що численні проблеми економіки та суспільного життя, в тому числі й ефективного регулювання заробітної плати, можна вирішувати швидше і краще, якщо провідні сили суспільства орієнтуватимуться на об'єднання зусиль, на творчу співпрацю. Стрижнем функціонування і каталізатором розвитку системи соціального партнерства є творче застосування принципів тристоронньої співпраці роботодавців, найманих працівників та органів державної влади. Взаємодія цих сторін та органів, що представляють їхні інтереси, створює свого роду "трикутник" – інститут соціального партнерства, що має регулювати багатоманітні аспекти суспільного життя.

Соціальне партнерство слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між основними соціальними силами на національному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Його метою є досягнення взаєморозуміння між соціальними партнерами, запобігання соціальним конфліктам і вирішення суперечностей, створення необхідних умов для поступального економічного розвитку та підвищення життєвого рівня трудящих.

Соціальне партнерство в соціально-трудовій сфері означає спільну діяльність сторін трудових відносин, спрямовану на погодження інтересів і розв'язання існуючих проблем, пов'язаних, передусім, з існуванням ринку праці, на якому є продавці і покупці. Їм належить самим домовлятися про умови купівлі-продажу послуг робочої сили. Але цей "торг" має здійснюватися з дотриманням певних норм, які захищають інтереси обох сторін, на основі взаємних домовленостей, партнерських взаємовідносин, досконалих "правил гри".

Соціальне партнерство як таке не є традицією чи специфічною складовою механізму формування і регулювання трудових відносин. Становлення і розвиток системи його в умовах ринкової економіки – це результат об'єктивних реалій, що впливають з ролі та статусу суб'єктів ринку праці.

До останнього часу в світі співіснували економічні системи двох типів – централізована планова економіка, основою якої була переважно державна форма власності, та ринкова економіка, яка передбачає багатоманітність форм власності і господарювання. В економічній системі першого типу держава – моновласник визначала зміст і методи регулювання трудових відносин. В економіці змішаного типу, якою є сучасна економіка України, держава не може відігравати таку саму роль, що й за умов функціонування централізованої планової економіки.

Головними суб'єктами трудових відносин в економіці змішаного типу є роботодавці, які представляють різні форми власності, і наймані працівники. Погодження їхніх інтересів може бути лише на партнерських, договірних засадах.

Соціальні партнери у світі співпрацюють у формі консультацій, переговорів, укладанням угод та колективних договорів. Не можна не зазначити, що роль угод і колективних договорів у сучасному світі настільки зросла, що систему трудових відносин у багатьох країнах нерідко називають колективно-договірною системою.

Провідними складовими трудових відносин є ті, що пов'язані з оплатою праці найманих працівників, узгодженням інтересів суб'єктів соціального партнерства по розподілу новоствореної вартості. Цим зумовлюється особлива роль та місце договірних засад у визначенні політики заробітної плати та регламентації складових її організації в системі угод і колективних договорів. Перевагою договірного регулювання перед системою директивного встановлення умов оплати праці є те, що цей механізм передбачає послідовне узгодження інтересів сторін, відзначається гнучкістю, динамізмом, багатоманітністю форм розв'язання існуючих проблем. Важливо, що при переході до колективно-договірної системи централізм прийняття рішень по основних проблемах трудових відносин повністю не втрачається. Суть змін у регулюванні трудових відносин полягає не стільки у децентралізації, скільки у зміні форми узгодження інтересів і досягненні їхнього балансу на основі прийняття взаємопозитивних рішень.

За рівнем розвитку договірного регулювання заробітної плати можна судити про ступінь демократизації розподільних відносин, їх відповідність умовам ринкової економіки.

Договірне регулювання трудових відносин в Україні в цілому і регулювання заробітної плати зокрема має свою історію, тісно пов'язану з економічною системою, яка існувала більше семидесяти років, та з становленням економічної системи, заснованої на ринкових відносинах.

При плановій централізованій економіці формою договірного регулювання заробітної плати було проведення переговорів між адміністрацією підприємств (організацій) і їх профспілковими організаціями та укладання колективного договору. Абсолютна більшість питань, які становили предмет договору, визначалися законами і державними органами різних рівнів, через що нормативна роль колективних договорів зводилася здебільшого до конкретизації, дублювання законодавчих та інших нормативних актів. За оцінкою науковців, на долю адміністрації та профспілкового комітету підприємства згідно з їхніми повноваженнями припадало не більше 10% загальної кількості прийнятих норм колективних договорів. За таких умов колективні договори не могли стати дієвим засобом регулювання трудових відносин в цілому і заробітної плати, зокрема.

Становлення в Україні економіки ринкового типу об'єктивно обумовило необхідність роздержавлення організації заробітної плати, розвиток її договірних засад на принципах соціального партнерства. Відповідно до Закону України "Про оплату праці" (ст. 5) організація заробітної плати має здійснюватися на підставі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Суб'єктами організації заробітної плати є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Загальні правові засади щодо змісту угод і колективних договорів містяться в Законі України "Про колективні договори і угоди" (ст. 7 і 8). Так, ст. 8 цього законодавчого акту визначає, що угодою на державному рівні стосовно оплати праці мають регулюватися такі норми, як: умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, мінімальні соціальні гарантії в області оплати праці, розмір прожиткового мінімуму. Повний перелік питань, що складають зміст угоди і потребують урегулювання на державному рівні, визначається сторонами угоди в межах їхньої компетенції.

Змістом одного з основних нормативних актів в області організації заробітної плати – галузевої угоди, відповідно до Закону України "Про колективні договори і

угоди" (ст. 8) мають бути такі галузеві норми: умови зростання фондів оплати праці; встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі).

Зміст галузевої угоди, як і інших угод, визначається сторонами в межах їх компетенції, а тому зазначені вище норми слід розглядати як мінімально необхідні при формуванні угоди на галузевому рівні.

Самостійність підприємств в умовах ринкової економіки веде до розширення сфери договірних відносин на цьому рівні, підвищує статус колективного договору, його роль в регулюванні соціально-трудових відносин в цілому і розподільних відносин зокрема.

Відповідно до чинного законодавства колективний договір є єдиним нормативним актом на рівні підприємства, в якому мають закріплюватися усі умови і розміри оплати праці (див. ст. 15 Закону України "Про оплату праці" та ст. 7 Закону України "Про колективні договори та угоди"). У разі, коли колективний договір на підприємстві з об'єктивних причин не укладений (новостворене підприємство або підприємство-новобудова, яке не введено в дію), власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити умови оплати праці з профспілковим органом, який є представником інтересів більшості працівників, а за його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Правомірним є твердження, що відсутність на підприємстві колективного договору означає відсутність на ньому основного нормативного акта, що має регулювати соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманими працівниками.

Оцінюючи стан договірного регулювання заробітної плати в Україні, маємо враховувати, що система соціального партнерства в Україні проходить етап становлення і не всі соціально-трудові відносини відрегульовані у ній належним чином через недосконалість законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері на принципах соціального партнерства. Але навіть за таких умов прогрес у розвитку системи договірного регулювання заробітної плати очевидний. Нині ця система має структуризований, багаторівневий характер, утворені певні органи соціального партнерства, відпрацьовуються процедури ведення переговорів, удосконалюється правова і нормативно-методична база. Значні зміни відбуваються в

суспільній свідомості стосовно ролі і значення договірного регулювання соціально-трудових відносин.

За період з 1991 по 1998 рр. в Україні було укладено п'ять генеральних угод на державному рівні. Якщо на перших етапах генеральні угоди укладалися між урядом і профспілковими об'єднаннями України, то з 1997 р. ведення переговорів і укладання генеральної угоди здійснюється за участю об'єднань роботодавців на національному рівні.

В останні роки все більшу регулюючу роль у сфері оплати праці відіграють галузеві угоди. Відбувається розширення практики договірного регулювання трудових відносин на галузевому рівні, а також наповнення діючих галузевих угод якісно новим змістом. На 1998 р., наприклад, в Україні було укладено 47 галузевих угод (для порівняння: у 1994 р. – 38). Регулятивно-захисну роль галузевих угод про оплату праці можна визначити на прикладі угоди, яка укладена на 1999 р. між Міністерством промислової політики України за участю Фонду державного майна України та одинадцятьма галузевими профспілковими об'єднаннями. В цій угоді закріплені основні мінімальні параметри побудови тарифної системи, інших складових організації заробітної плати, зокрема, мінімальна тарифна ставка (оклад) робітників, які виконують некваліфіковану роботу (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар тощо); мінімальні годинні та місячні тарифні ставки для робітників першого розряду залежно від виду виробництва, робіт та професій робітників, у тому числі для слюсарів-інструментальників і верстатників широкого профілю та інших робітників, зайнятих у підрозділах, що виконують особливо складні і унікальні роботи (перша група), і для робітників, зайнятих на роботах, безпосередньо не пов'язаних з основним характером діяльності підприємства (друга група).

Галузева угода, що аналізується, містить також міжрозрядні коефіцієнти для визначення мінімальних тарифних ставок за розрядами тарифної сітки. Для встановлення мінімальних гарантій у оплаті праці керівників і спеціалістів підприємств, науково-дослідних, конструкторських, технологічних та інших установ та організацій галузевими угодами передбачаються міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення окладів керівників і спеціалістів до посадового окладу техника. Значення останнього згідно з вимогами галузевої угоди, що розглядається, встановлюється на рівні, не нижчому за тарифну ставку робітника третього розряду, прийняту у колективному договорі підприємства. На забезпечення регулятивно-захисної функції спрямовані і такі її складові, як встановлення коефіцієнтів співвідношень місячних тарифних ста-

вок (окладів) робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями, а також робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах до вартісної величини межі малозабезпеченості.

Угодою, що розглядається, закріплено перелік і мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів), які підтверджують відповідні норми генеральної угоди та розширюють їх з урахуванням галузевих особливостей. Сторони, що уклали галузеву угоду, зобов'язалися сприяти удосконаленню структури заробітної плати, реалізовувати заходи по покращанню нормування праці, тарифікації робіт тощо.

Певні позитивні зміни мають місце в практиці укладання колективних договорів підприємств. Особливо це стосується підприємств, які знайшли свою "нішу" на ринку, адаптувалися до вимог ринкової економіки і мають задовільний фінансовий стан. На таких підприємствах розширюється зміст колективного договору, у якому закріплюються всі складові організації заробітної плати на рівні підприємства (структурного підрозділу).

Відзначаючи певні здобутки у договірному регулюванні заробітної плати, в той же час слід підкреслити, що воно потребує суттєвого вдосконалення, пов'язаного з якісним наповненням змісту угод і договорів, що укладаються на різних рівнях соціального партнерства. Не можна визнати правомірним те, що норми генеральної угоди, яка укладалася в останні роки на національному рівні, носили здебільшого "рамковий" характер. Чимало положень цієї угоди нагадували більше протокол про наміри, ніж зобов'язання сторін, які б і справді могли б реально поліпшити ситуацію у сфері оплати праці. Спрощеними за змістом були і залишаються угоди, що діяли в цілому ряді галузей економіки, а також колективні договори багатьох підприємств. Через недосконалість законодавчого забезпечення договірному регулюванню заробітної плати, незавершеність формування системи соціального партнерства, брак теоретичних і прикладних досліджень по використанню потенціалу галузевих, регіональних угод і колективних договорів останні на практиці не стали дійовими нормативними актами. Вкрай негативною є тенденція до зменшення кількості працівників, зайнятих в економіці, які охоплені колективними договорами.

Деформації, що склалися в оплаті праці за умов планової централізованої економіки і посилилися на етапі ринкової трансформації економіки, потребують підвищення ролі генеральної угоди в регулюванні заробітної плати. Виходячи з міжгалузевих проблем в області оплати праці, які потребують вирішення на договірній основі

на державному (національному) рівні змістом генеральної угоди, як одного з основних нормативних актів у галузі оплати праці, мають бути, на наше переконання, такі принципові питання політики заробітної плати, як: частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті; мінімальний розмір тарифної ставки першого розряду із розрахунку мінімальної оплати праці і прожиткового мінімуму; співвідношення рівнів тарифних ставок першого розряду (мінімальні ставки оплати праці) у різних галузях економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт; мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що мають міжгалузевий характер; порядок перегляду (індексації) мінімального розміру тарифної ставки першого розряду, виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва; міжгалузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормування праці; нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю в народному господарстві.

Вважаємо за необхідне у найближчі 2-3 роки включати до генеральної угоди і такі норми, як: мінімальні гарантії по оплаті праці за складністю виконуваних робіт (кваліфікацією), встановлені за розрядами Єдиної тарифної сітки; співвідношення в діапазоні тарифної сітки (найвищого посадового окладу й мінімальної тарифної ставки).

Предметом переговорів і складовою генеральної угоди за згодою сторін можуть бути й інші питання політики заробітної плати.

З метою уніфікації умов і розмірів оплати праці на галузевому рівні, застосування ринкових механізмів формування параметрів заробітної плати, створення умов для реалізації принципу рівної оплати за рівну працю в галузевій угоді, на наш погляд, мають знаходити відображення такі норми, як: розміри тарифних ставок першого розряду (мінімальних ставок оплати праці) по основних видах робіт і виробництв; порядок перегляду (індексації) мінімальних ставок оплати праці, виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва; діапазон галузевої єдиної тарифної сітки і величина тарифних коефіцієнтів по кожному із розрядів; мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що відображають галузеву специфіку; міжгалузеві й галузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормування праці; нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю в кожній галузі народного господарства; умови зростання фондів оплати праці.

Важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин в цілому і оплати праці зокрема мають відігравати регіональні угоди, але правова невизначеність змісту цих угод негативно впливає на практику їх укладання. В діючій редакції Закону України “Про колективні договори і угоди” (ст. 8) міститься така загальна норма: “Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту працівників, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги”. Аналіз змісту угод, що укладалися в останні роки на регіональному рівні, свідчить, що абсолютна їх більшість не містить норм стосовно регламентації умов оплати праці.

Вважаємо, що у подальшому в міру підвищення ролі регіонів у визначенні економічної політики, розширення прав місцевих держадміністрацій по управлінню державною власністю, створенню регіональних (територіальних) органів соціального партнерства провідну роль у регулюванні оплати праці мають відігравати саме регіональні (територіальні) угоди міжгалузевого (міжпрофесійного) характеру. На нинішньому етапі (протягом принаймні 2-3 років) норми регіональних (територіальних) угод стосовно оплати праці мають поширюватися на підприємства комунальної власності, організації, що фінансуються чи дотуються з місцевих бюджетів, і включати ті самі норми, що й галузеві угоди. Це потребує внесення відповідних доповнень до Закону України “Про колективні договори і угоди” та прискорення реалізації запропонованого на практиці.

Потребує суттєвого упорядкування та розширення зміст колективних договорів підприємств стосовно умов і розмірів заробітної плати. Виходячи з результатів наукових досліджень в області соціального партнерства, практики регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємств (організацій), предметом переговорів і змістом колективного договору мають бути такі складові елементи організації заробітної плати, як: розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників, які виконують некваліфіковані роботи і не тарифікуються за розрядами (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень тощо); розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників 1 розряду; тарифна сітка для оплати праці робітників залежно від кваліфікації чи єдина тарифна сітка для всіх категорій працівників; перелік професій робітників, яким замість тарифних ставок встановлюються місячні оклади; порядок присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам і тарифікації робіт; схеми посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців; системи оплати праці, що застосовуються в різних структурних підрозділах; заходи щодо удосконалення нормування праці; види доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і їх розміри; показники, умови преміювання, коло осіб (професій), що мають право на премії, розміри преміальних виплат; умови і порядок виплати винагород за підсумками роботи підприємс-

тва за рік; умови і порядок виплати винагород за вислугу років; оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації; оплата праці за певні відхилення від нормальних умов праці; оплата простоїв, освоєння нових виробів, а також виготовленої продукції, що виявилася бракованою; види і розміри гарантійних виплат; місце і терміни виплати заробітної плати; порядок перегляду і зміни норм праці; порядок індексації заробітної плати у зв'язку з зростанням цін та вартості життя; порядок компенсації працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати.

До основних причин, що стримують підвищення дієвості договірного регулювання заробітної плати, слід віднести правову невизначеність порядку формування і функціонування об'єднань роботодавців на різних рівнях соціального партнерства. На відміну від представницьких органів найманих працівників представницькі органи роботодавців лише формуються, але без належного правового забезпечення. В цих умовах першочергового значення набуває прийняття Закону України "Про об'єднання роботодавців".

Однією з загальносвітових проблем договірного регулювання соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства є зниження членства найманих працівників у профспілках. На думку автора, потрібні запобіжні заходи, спрямовані на збереження сильних позицій договірного регулювання соціально-трудових відносин за умов зниження членства у профспілках.

Вважаємо за необхідне прийняття в Україні нових законодавчих актів, які б регламентували запровадження прогресивних форм "співучасті" найманих працівників в управлінні виробництвом та забезпечували підвищення ролі трудового колективу в регулюванні соціально-трудових відносин. Вирішенню цієї проблеми сприяло б прийняття Закону України "Про механізм соціального партнерства на рівні підприємства".

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України "Про оплату праці" // Закони України.- К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1997.- Т.8. – С. 210 – 218.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Фірма "Праця". – 1997.- 192 с.
3. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці.- Краматорськ: Видавництво Національного центру продуктивності. 1995.- 152 с.
4. Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю.Н.Маршавін, С.В.Бакуменко, В.М.Данюк, О.С.Зінченко, А.М.Колот, Н.В.Мартиненко: Навчальний посібник.- К.: 1998.- 152 с.